

零工經濟時代的社會保障課題探討*

沈志勳、邱雅芳、蔡宜縉

壹、前言	肆、我國零工經濟社會保障的相關課題
貳、零工經濟之定義內涵及現況趨勢	伍、結論與建議
參、國際上關於零工經濟社會保障之政策經驗	陸、參考文獻

摘 要

在數位科技快速發展、勞動環境日益變化下，運用數位平台指派勞務、工作條件彈性化、分散外包或自由接案為特色之零工經濟，近年來在勞動市場議題上受到關注，其衍生之社會保障課題不容忽視。本文藉由回顧國際上關於零工經濟社會保障課題之政策發展經驗，尤其以美國、德國等相關制度做為借鏡，並檢視我國相關社會保障制度之發展進程，據以提出未來政策建議如下：

- 一、釐清勞務關係定位並強化工會力量。
- 二、擴大社會保障涵蓋範圍、降低非受僱者之保障差距。
- 三、強化平台業者之責任分攤。
- 四、增進技能發展及培訓。
- 五、建置基礎調查及數據收集。
- 六、促進行政流程簡化。
- 七、持續關注跨國工作者相關權益。

* 本文參加國家發展委員會 112 年度研究發展作品評選，榮獲人口結構與人才培育類甲等獎。

壹、前言

一、研究緣起及目的

報酬優渥、彈性工時，兼顧家庭的職業，不再只是夢想！

---潔客幫

做自己的老闆，興趣結合事業，時間彈性，自己決定工作時間，接案自由，想接案再接案。

---PRO360 達人網

成為 Lalamove 外送司機夥伴的優勢，彈性・自由・高收入。賺取額外收入，做自己的老闆，多種訂單選擇，無須相關經驗。

---Lalamove

實踐自由的人生，就選 foodpanda 外送工作！

---foodpanda

在當前快速發展的數位新時代，透過電腦及網路整合應用讓資訊以更多元的面貌呈現，進而發展出多樣態之數位經濟模式，「零工經濟(gig economy)」即是其中一種樣態，工作者透過平台獨立接案，或是由平台派發工作，完成任務後獲取報酬。

而零工經濟相關議題近年在國內外引發諸多討論，迄今依舊面臨些許挑戰，並挑戰當前對於「勞動者」及「工作價值」的重新省思。此類工作模式不同於以往的全職工作或非典型工作，其行業進入門檻低，且標榜時間彈性、報酬優渥，吸引許多人投入，惟在相關法令政策上，對於工作者之勞動權益及社會保障不甚明確，容易陷入工作自主性與勞動/社會保障之間的拉扯。而部分零工經濟工作者為追求快速接案之賺錢模式，可能需付出體力及時間消磨之成本，不利其職涯發展。

零工經濟的興起及相關從業人員規模漸增，其背後所反映的可能是特定族群的不穩定就業與集體貧窮現象(如年輕人、低薪階層)，因此，其社會保障議題就顯得重要。有鑑於此，本文擬討論零工經濟現況與趨勢，並參考國外經驗，就我國零工經濟工作者社會保障提出相關政策建議。

二、研究方法與過程

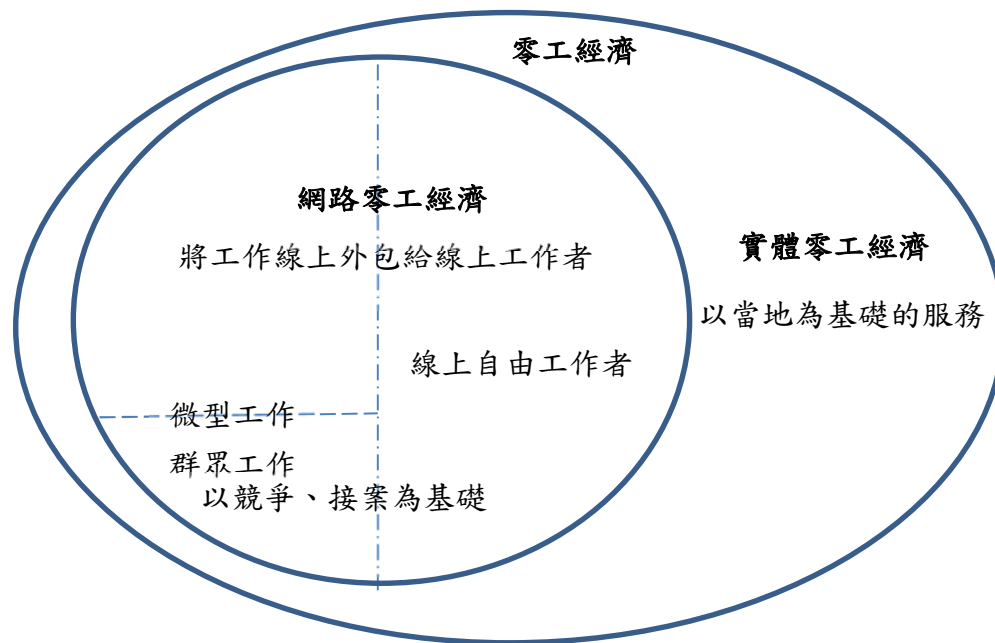
本研究將透過相關研究報告、統計調查與網站等次級資料，瞭解零工經濟樣態，參考不同國家就零工經濟社會保障相關政策，討論目前我國零工經濟工作者相關社會保障所面臨之課題，並依據前述討論，就我國相關社會保障制度提出政策建議。

貳、零工經濟之定義內涵及現況趨勢

一、數位時代下的新經濟模式

數位化及科技發展，運用手機應用程式、線上數位平台的「共享經濟 (sharing economy)」、「零工經濟 (gig economy)」，成為滿足日常需求之重要管道，也成了一種新型態就業選擇。「共享經濟」泛指以產品與服務的提供、共享與再利用為目的，進行配對的服務，如房屋租賃(airbnb)、載送服務(uber)等；「零工經濟」則是由自由職業者或兼職勞動構成，透過網路連結，串連起人群的需求與供給，如機車貨運(lalamove)、外送食物(foodpanda)等。

兩類經濟模式的差異，並未有明確的定義分界，陳麗萍及王素彎(2022)引述聯合國貿易暨發展會議於2017年發佈的「資訊經濟報告」內容，將數位服務、共享經濟、零工經濟、平台經濟等類型，一併納入數位經濟廣義範疇。以下將「利用線上平台或應用程式獲取短期工作，完成後即可獲得報酬」的經濟模式，統稱為「零工經濟」。



資料來源：Heeks(2017)

圖 1 零工經濟分類

有關零工經濟的類型，Heeks(2017)將其概括性區分為實體及網路二種(如圖1)，實體零工經濟以一定區域為基礎之工作，如指定地點取送貨、外送食物、居家清潔，而網路零工經濟則是將工作線上外包給線上工作者，如網頁設計、翻譯等。

由於零工經濟無工時或工作場域之限制，且透過網路連結，能跨越時區與空間距離，具有「工作時間彈性」、「低度訓練成本或無須訓練成本」及「進入障礙低」三項主要特徵，使工作者、企業或個別勞務需求者，都能很快速的透過線上平台，取得各自所需的資訊，進而達成協議進行工作(李健鴻，2018)。

零工經濟除具有前述特徵外，依工作型態則可區分為「群眾外包的工作」及「藉由應用程式而執行的按需工作」等二種，「群眾外包」將工作交由非特定人士完成，多數是微型的任務，屬較為單調的活動，但仍需人力判斷，少數則為創意性工作，如方案行銷企劃；「藉由應用程式執行的按需工作」，則是依照勞務需求者提出的需求，設定勞務提供標準，透過線上平台／應用程式，連結需求端、網路平台業者、勞務提供者端三方(李健鴻，2018)。

綜合前述討論，零工經濟提供勞務需求者便捷、經濟的管道以滿足勞務需求，透過網路或平台業者，招募合適人選完成所需的任務；而對於勞務供給者而言，則具有低門檻、彈性、創造收入來源的優點。依此概念，透過網路的連結，勞務供需各自皆能取得所需的服務或報酬，活用勞動力、以更便利的方式滿足需求。

但美好願景的背後，零工經濟是否還有其他待討論議題？以臺灣常見的食物外送平台 Ubereats 為例，平台網站上宣稱，對於「外送合作夥伴」而言，加入外送服務後「自由接案、彈性賺錢，你的時間由你作主」。但詳細檢視加入外送員之資格，需自備機車、保溫袋等設備，意即在賺取報酬前，得付出一定的成本，且完成任務所可獲得的費用，在網站上並無公開的計算基準，顯示對於零工經濟工作者來說，投入該工作又會有得到多少報酬、哪些保障或未來性，皆難以預測，零工經濟的運作邏輯及工作者的勞動權益保障，仍待進一步探究。

二、主要現況觀察

(一)零工經濟工作者持續成長

2023 年即將到來，數字科技旗下打工平台「小雞上工」公開 2022 年度打工數據，共上架 200 萬筆打工機會、獲得 330 萬人次應徵，創下 200 億打工商機。除打工職缺外，「即時任務」也深受大學生打工族群喜愛，有許多有趣內容，像是「男友劈腿協助搬離搬家」、「睡過頭打電話跟老闆道歉」、「抓隨便在門口拉屎的狗和他主人」等，甚至出現報酬上看 9 萬元的超搶手任務。(ETtoday 新聞雲，2022 年 12 月 28 日)

過往在勞動市場中的工作機會，主要為全職的「全時工作」及打工的「部分工時工作」，近年隨著數位化科技的興起，勞務需求與供給也產生了新的變化。如「小雞上工」求職平台，除了提供打工求職訊息，也有大量「即時任務」，勞務需求者可於平台徵求單次且彈性的勞務供給，據該平台所稱，2022 年每月超過 5,000 筆任務，創造約 3,000 萬商機(廖婕妤，2022)。

目前政府並無針對零工經濟從業人員、經濟規模進行調查，相關統計資料散見於媒體報導(葉卉軒，2023；王千豪，2023)，以常見的外送員為例，2019 年約 4.5 萬人，至 2022 年已成長 14.5 萬人，三年增加 10 萬從業人員，無論為全職或兼職性質，皆是相當驚人的數字。

然而有別於傳統全職工作，勞工與雇主之間有明確的聘僱關係，透過約定勞動契約內容，勞工擁有最低工資、加班費、職業安全、退休給付等勞動權益保障，零工經濟工作者則需要自己承擔工作的不確定性與風險，從事勞務提供的工作者與平台／勞務需求者之間，是「僱傭」或「承攬」、或是另一種新的工作關係，目前都尚未有定論，有鑑於零工經濟機會增加，從業人員隨之增多，薪資爭議、工作時數及職業安全等議題也逐漸受到社會重視。

(二)零工經濟工作者勞動權益議題

在僱傭關係下的勞動保障，使雇主應採取必要措施，保障勞工的安全健康，如臺灣夏季高溫炎熱，雇主需注意高氣溫熱危害對於勞工的影響，如勞動檢查時發現雇主未提供相關機制，即可能依照《職業災害安全衛生法》開罰。但「自主接案」的零工經濟工作者，若在高溫天氣下執行外送工作，引起的熱衰竭風險，卻恐怕只能自己承擔。另依據臺北市交通事故統計，外送員事故統計 2021 年 2,155 件、2022 年 1,974 件，然部分平台與外送員為承攬契約、部分則是僱傭契約，是否為「僱傭」關係將影響外送員是否能獲得勞動基準法及勞工保險等相關勞動保障。

僱傭關係讓勞工與雇主之間具有一定權利義務關係，相關的勞動保障，是否適用於零工經濟的勞動者？由從事共享、協作經濟產業團體組成的社團法人台灣數位平台經濟協會於 2022 年底發佈「數位媒合經濟白皮書」，白皮書中訪問 11 位不同類別從業人員，多數受訪者否定與平台/服務需求者為僱傭關係，認為彈性的工作安排、較高的收入是零工經濟最吸引人的優點，若為獲得更全面保障，喪失目前的工作彈性，將降低他們投入工作的意願。

國內研究以網路問卷收集零工經濟從業人員看法，受訪者表示「可獲得更多收入」以及「時間彈性」為工作者選擇從事零工主要原因，進一步詢問工作者身份認定，八成以上受訪者認為自己是獨立接案的自由工作者(劉念琪等，2020)；另有研究透過質性訪談，發現受訪者通常不會與平台爭執契約性質為僱傭或承攬，但有近九成的勞務提供者認為其應受到勞動法令之保障(張玉燕等，2020)。

有關零工經濟勞務提供者，與平台之間究竟屬於「僱傭」或「承攬」關係，相關討論方興未艾。以食物外送平台及外送員之間的關係為例，國內於 2019 年 10 月間發生數起外送員重大車禍，引起廣泛討論，邱羽凡(2019)分析平台業者與外送員之間是否具「勞動從屬性」，認為平台業者對外送員有指揮監督行為存在，是將僱傭關係包裝成承攬關係的「假承攬、真僱傭」。後勞動部於同年底公布「勞動契約認定指導原則」及「勞動契約從屬性檢核表」，作為勞動契約判定的標準，惟勞務契約類型仍將就個案事實、監督指揮從屬性高低認定(洪瑩容，2021)。

零工經濟強調可以讓工作者更有彈性並賺取更多酬勞，但實際產生的經濟效益目前並無正式官方資料。林昱樹(2022)以從事外送員近四年、外送服務超過 6,000 趟次經驗為例，有關外送報酬計算方式難以預測，儘管有公布計算公式(薪資結構、獎勵機制等)，平台也可能會隨時調整公式，甚至遇過無法從收入明細回推計算方式的情形，如欲達到月入六萬元，至少要一天工作 12 小時、平均一小時完成 3.5 單，月休 2 天才有可能達成。

Barnes 與 Jones(2022)認為零工的經濟模式，讓企業透過數位平台，避開國家

法規的管制，工作者無法團結發聲、無法罷工亦無法協商，平台沒有誘因跟法律義務，勞動條件便難以改善，且因為平台規定，拒絕率越高、上線時數低，都可能降低工作者被派發工作的機會，工作者得要盡可能隨時待命等待訂單，如此一來，「彈性」的優點便也不復存在。

社會學家 Ravenelle(2022)於《接單人生：兼差、斜槓、自由工作，零工世代的職場樣貌與實況記錄》一書中，大力抨擊零工經濟號稱提供更多彈性、酬勞、及創業機會，所謂創新的「現代元素」只有運用應用程式派工，勞動保障部分彷彿退回工業時代早期，工時長、職業安全毫無保障、缺乏賠償與救濟管道，工作者名義上是自由接案的承攬性質，但實際上卻是受制於演算法的監管，必須花費更多工時以賺取生活所需；書中整理載送服務平台 Uber 於 2014 年至 2018 年於美國紐約市的費率變化，四年之間，駕駛報酬幾乎減半，每英哩費率下降 42%，基本費用下降 58%，Uber 駕駛不僅喪失彈性及較高酬勞的期待，也完全沒有一般勞工享有的保護及福利。。

綜合以上討論，零工經濟蓬勃發展的同時，工作者面臨了多樣的就業風險，李健鴻(2018)歸納零工經濟對於勞動保護體制的挑戰，共有「就業安全」、「工作安全」及「所得安全」三種：

1. 就業安全：工作者多數承接零碎、低技能的微型任務，將陷入「短期就業-失業-再短期就業-再失業」的迴圈中。
2. 工作安全：勞動者與平台/勞務需求者之間，是否存在雇用關係，各國對此類勞動類型的歸屬尚有爭論，然「承攬」及「僱傭」關係的認定，將影響平台/勞務需求者是否需要承擔雇主責任，提供勞動保障。
3. 所得安全：傳統社會保險、社會保障立基於「受雇勞工就業於工作崗位」，建構一系列職業災害、退休給付、失業保險等勞動保障體系，但零工經濟工作者從事臨時性的工作、無一定雇主，便難以進入穩定的社會保障體系。

劉念琪等(2020)指出，零工經濟其主要價值應在於降低交易成本，而非將勞動權益及福祉外部化、或由工作者自行承擔。惟在平台業者認為零工經濟工作者是承攬的自僱者類型，工作者亦希望維持最小成本、最大彈性的狀態下，其社會保障情形，便面臨了嚴峻的挑戰。

綜上可知，零工經濟工作者雖具有工作型態(如工時、地點)之彈性化及自由度，也有人認為可因此獲得較高收入，然因介於「承攬」或「僱傭」關係尚未明確，且目前勞動部針對個別勞務契約類型仍需就個案事實、監督指揮從屬性之高低加以認定，對於部分工作者而言，在職業災害、失業、健康、退休等給付方面仍較缺乏穩定之保障。另一方面，雖同樣具有彈性、自由之工作特性，然相較於

目前可採用「責任制」之高薪高階工作者¹，零工經濟工作者並非皆具有穩定高收入、亦多半並非經營管理階層，因此在勞動及社會保障權益之談判商議能力，仍不如該等高薪高階工作者來得具有優勢及穩定保障。

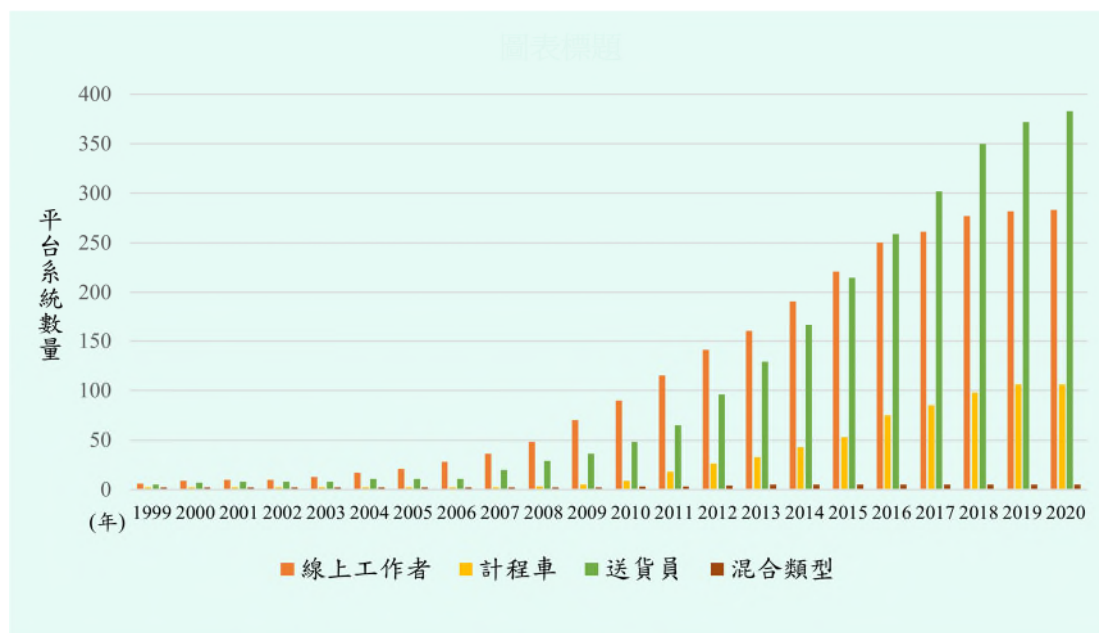
參、國際上關於零工經濟社會保障之政策經驗

一、國際現況趨勢

近年來，由於網路科技進步、工作型態變化、年輕世代工作偏好等影響下，零工經濟在許多國家或區域皆經歷了顯著增長。從國際經驗觀之，在就業人口中，近十多年來之零工經濟工作者具有明顯成長趨勢。

ILO(2021)運用 Crunchbase 數據資料庫分析全球各國的民營公司及新創企業之勞動資訊發現(如圖 2 所示)，近年的零工經濟工作者中，線上工作者及送貨員數量最多，且持續增加中。進一步探討較明顯的變化趨勢，首先，2008 至 2009 年的全球金融風暴，促使各地區線上勞動力平台的發展，企業逐漸依賴這些平台來外包各種任務，也見證了計程車線上平台及外送平台之興起，作為傳統計程車和送貨服務之替代，不但增加工作機會，也提供客戶以更有競爭力之價格獲得服務，在 2012 年至 2018 年間快速增長。另一成長趨勢則為 2017 年迄今，送貨員之成長幅度及從業者數量更明顯超越線上工作者，應受到 COVID-19 疫情下之民眾送餐、送貨需求增加之重要影響。

¹ 依勞動部 2019 年 5 月 23 日公告，月薪 15 萬元以上之高薪高階主管(監督管理人員)納入《勞動基準法》第 84 條之 1 所稱之工作者(即俗稱之責任制)，工時、加班及例假等方面將不受《勞動基準法》一般規範之限制。



資料來源: ILO(2021) World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work。

圖 2 數位平台工作者之近年成長趨勢

根據國際勞工組織(ILO)於 2021 年之調查資料顯示(詳表 1),線上平台工作者的工資較低,多數工作者(66%)的收入低於平均薪資(3.4 美元)。此外,線上平台工作者的社會保障覆蓋率較低,只有約 40%擁有健康保險、不到 15%的人享有工傷和失業保障,約 20%的人享有老年保障,且在所有保障項目中,女性相較於男性所獲得之社會保障機較少,顯示出部分的職業性別隔離現象,至於在國家發展程度方面,已開發國家的工作者受到保護之比例較高。由這些現況可知,零工經濟工作者與典型受僱者之間的社會保障差異,凸顯了社會保障體系關於公平性、財務永續、企業間公平競爭等相關課題。

表 1 調查受訪者中享有社會保障給付之比例

(依國家發展狀況、性別、平台類型區分)

單位: %

	健康保險	職業傷害	失業保險	失能險	老年年金
線上平台					
合 計	41	15	12	12	20
已開發國家	61	17	17	15	35
開發中及 未開發國家	43	18	9	7	23

	健康保險	職業傷害	失業保險	失能險	老年年金
男性	42	18	13	12	21
女性	39	11	10	10	14
擁有其他工作	45	17	14	13	26
無其他工作	37	12	10	10	14
自由接案 (Freelance)	16	1	2	2	6
競技程式設計 (Competitive programming)	9	6	4	2	6
微任務/零碎工作 (Microtask)	61	21	16	13	35
實體平台					
計程車司機	51	27	5	4	18
送貨員	53	31	5	6	17

資料來源：ILO(2021) World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work。

二、國際組織關注重點與建議政策方向

面對零工經濟之成長趨勢，各國開始關注其對於勞動權益及就業保障之影響，尤其在歷經 COVID-19 疫情危機後，零工經濟工作者之使用需求增加(如外送員、計程車司機等)，亦使得擴大其社會保障更顯重要。部分國家逐漸調整或訂定社會保障之相關政策措施，避免增加其健康與經濟不安全風險。

歐盟(EU)早在 1990 年代起即開始關注部分工時、定期契約、派遣工作等非典型就業之相關權益，並發布一系列政策指令，旨在為非典型就業者創造更安全、公平之就業環境。在歐盟 2017 年發布「歐洲社會權支柱」(European Pillar of Social Rights)所揭示之 20 項原則中，第 5 項及第 12 項原則即強調，無論勞務工作者之僱傭關係類型及工作期限為何，勞務工作者皆有權在工作條件、社會保障、培訓方面獲得公平及平等待遇，防止導致工作條件不穩定之僱傭關係。接著，歐洲議會(European Parliament)及理事會(European Commission，以下簡稱 EC)於 2021 年 12 月提出一項關於改善平台工作條件之提案(Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform

work)，包括工作績效控制之五項標準：薪資設定、行為方面有否約束性規則、工作監督、工作組織及工作時間的自由、客戶選擇的限制。如達成五項中的兩項，則將在數位平台與工作者之間形成法律推動之僱傭關係(EC, 2021)。

在 ILO 等勞動組織方面，植基於國際人權趨勢及 ILO 的社會安全標準，國際勞動辦公室(International Labor Office)提出可強化數位勞動平台工作者社會保障體系之廣泛原則，包括：涵蓋範圍及可近性之普遍化、適當性、可轉換性/可攜性、透明化、風險分擔、性別平等、良善治理等，強調這些原則應具體落實在勞動雇用契約或相關法令中(Behrendt et al., 2019)。

由此可知，近年國際組織對於零工經濟發展現況與趨勢亦給予高度重視，並提出重要政策方向。其中，20 國集團(G20)於 2023 年召開的第一屆 G20 就業工作組會議(meeting of the Employment Working Group, EWG) 即展現積極關注與承諾，致力於實現解決三個優先目標：全球技能差距、零工和平台經濟與社會保障、社會保障的永續財務。

歸納近年國際組織及歐盟國家所提倡精神，以及 G20 第一屆 EWG 會議中由國際勞工組織(ILO)、經濟合作暨發展組織(OECD)、國際社會安全協會(ISSA)等共同國際組織共同提出，關於平台及零工經濟工作者社會保障之可行政策方向，大致包括以下幾項(Behrendt et al. ; EU, 2017 ; ILO, OECD & ISSA, 2023)：

(一)訂定適當政策及法定架構、擴大保障範圍

針對國家的社會保障政策及法律架構進行調整(詳如表 2)，以將保障範圍擴大至零工經濟工作者，盡力縮小不同雇用型態工作者之間的差距，確保工作者之應有權利及既得權力之累積、以及在不同工作者身分轉換時之無縫接軌，避免產生分化及排除現象。

表 2 國外自僱者社會保障制度推動經驗

制度調整類型	推動作法	國家
擴大既有社會保障涵蓋範圍	● 將社會保障制度的涵蓋範圍擴大到自僱者，特別是在健康保障、疾病津貼、 <u>生育和家庭津貼、年金等領域</u>	土耳其、加拿大、法國、韓國和美國（年金）
	● 保障水平與受僱者相當	
	● 將失業保險的強制性涵蓋範圍擴大到自僱者	克羅埃西亞、捷克、盧森堡、斯洛伐克、波蘭
	● 允許自僱者自願參加失業保障方案	奧地利、丹麥
	● 將現有繳費式職災保險給付之涵蓋範圍強制擴大到自僱者	奧地利、哥倫比亞、冰島、盧森堡、馬爾他、

制度調整類型	推動作法	國家
		秘魯、波蘭、葡萄牙、斯洛維尼亞、瑞典
單獨訂定社會保障制度	● 2019 年開辦自僱者的失業津貼 ("allocation des travailleurs indépendants" / ATI)	法國
	● 自僱者受到單獨的保險給付涵蓋，如西班牙的自僱者特別社會保障計畫、比利時的自僱者強制性職災保險	西班牙、比利時

資料來源：整理自 ILO, ISSA & OECD(2023)。

(二)增進行政流程簡化及使用可近性

包括註冊及繳費之行政流程簡化、採用「單一稅制」機制(“monotax” mechanisms)、以其他財務安排涵蓋僱傭關係複雜或不明確之特定群體等方式(詳如表 3)。

表 3 增進平台工作者行政流程簡化及使用可近性之各國作法

方式	國家	推動作法
增進便利性與流程簡化	法國	● 平台有義務與社會安全機構共享勞工收入之詳細信息 ● 勞動者可授權平台提供繳費服務，其將繳費轉帳給繳費徵收機構 (ACOSS) ● 相對地，自僱者可以使用「自動企業家」(auto-entrepreneurs)類別下提供的簡化機制
	愛沙尼亞	● 2019 年設立企業家帳戶 (Entrepreneur Account)，以簡化從事創業者之私人繳稅 ● 透過企業家帳戶所賺取收入需繳納統一稅 (分為所得稅、社會稅、強制性年金繳費)。年金等繳款以簡化方式從帳戶直接匯至社會保障管理部門 ● 允許接收來自多個平台、多個工作之收入
單一稅制機制	阿根廷	● 平台工作人員可以使用稅務局(AFIP)開發之單一稅簡化程序、專屬 APP 來便利註冊及繳款
	巴西	● 將單一稅制之涵蓋範圍擴大到在數位平台工作的司機，以獲得疾病、生育和失能給付及老年年金
多元財務安排	印度	● 其《社會保障法》預計對平台營業額徵稅，作為平台工作者社會保障的財源之一
	法國 德國	● 為藝術家及其他創意領域工作者提供社會保障資金

方式	國家	推動作法
其他策略作法	印尼	● 政府社會安全機構與財務部門合作，增進註冊及繳費機制之便利性，以擴大 Gojek 司機的職災、死亡給付之涵蓋範圍。其社會保障繳款係直接從司機帳戶中扣款。
	新加坡	● 一些平台業者自願將繳費機制轉移至社會保險機構，例如 Grab 是第一個媒合其自僱者進行保費繳款之平台 ● 向中央公積金委員會(CPF)繳納的繳款可直接透過 PayNow 電子轉帳服務來完成。未來幾年並將進一步發展，屆時透過公積金繳款提供之保障將成為強制性、且將擴大範圍

資料來源：整理自 ILO, ISSA & OECD(2023)。

部分 G20 國家已展開了數位勞動平台與政府當局(如稅務機關)之資料共享(如勞動者之收入)的可能性，稅收方面由財政當局徵收，相應份額的社會保障繳款則轉移至社會保障機構。此方式既可便利於個人繳款(繳稅、繳保費)，亦可便利於政府單位之徵繳程序。

不過，此等措施必須顧及隱私權及資料保護，例如，歐盟和歐洲經濟區(EEA)的《通用資料保護條例》(General Data Protection Regulation)(第 20 條)以及伊比利-美洲國家個人數據保護標準(the Standards for Personal Data Protection for Ibero-American States)(第 30 條)，均已將此種可攜性視為個人權利。

(三)周知與資訊宣傳

覺察及資訊宣傳對於促進平台工作者之常態化與社會保障涵蓋至關重要，例如：法國方面，規定平台系統必須告知其工作者有關適用之保險繳費及納稅義務，並提供相關政府機關之網站連結；阿根廷方面，稅務機關(AFIP)提供有關單一稅計畫及其相關修正之資訊及 QA 問答，以促進資訊廣為周知。

(四)社會保障方案之可攜性與可轉換性

社會保障如缺乏可攜性及可轉移性，將導致其涵蓋範圍不足，尤其是老年年金等長期福利給付，且最終將阻礙勞動市場流動性。因此，應具有強調風險共擔、團結(solidarity)、涵蓋所有類型就業者之包容性社會保障計畫，以確保給付之可攜性。如此不僅可便利涵蓋在受僱者、自僱者間流動之工作者，也非常適合涵蓋將傳統經濟中的主要工作與平台工作相結合之勞動者。因此，2021 年時，G20 勞工及就業部長同意加強社會保障給付在不同就業狀況、部門和國家之間的可攜性。

(五)公部門與私部門倡議之合作

某些數位平台會與私人保險公司簽訂契約，以承保某些風險，例如職業災害或疾病等。某些以地點為基礎之平台(Deliveroo、Glovo、Ola、Swiggy、Uber 等)，也不同程度為司機提供乘車保險，例如 Deliveroo 的保險涵蓋司機上線服務期間及離線後一小時內之傷害及第三方責任、Swiggy 的保險範圍包括家庭成員生病時的賠償等。

然而挑戰在於，若此類安排是與「以營利為目的」之商業保險公司合作、且僅限於低工資收入者為主，那麼與基於大規模風險分擔之公共保險方案相比，其再分配性、公平性及有效性可能較低。

(六)重視社會保障之跨國機制

由於零工經濟工作者通常係在跨越國界、跨多個司法管轄區營運之平台系統上工作，如何在此工作背景下建立應有之權利及保護，是無可迴避之課題，因此，G20 強調需加強國際合作，並承諾共同應對，以確保平台經濟之尊嚴勞動(decent work)。

此等零工經濟工作者如果被視為自僱者，則將遵守其居住、工作所在國家之社會保障法規，惟若該國之社會保障體系無法提供全面性的給付涵蓋，且其客戶及平台體系不會為其社會保障分攤責任，平台體系也不會提供實際收入數據或相關證明。

因此，需明確解決法律衝突以提供保障，以便明確規定適用於平台從業者之勞動和社會保障的國家立法。ILO 第 198 號建議書指出：「如果在一國招募勞動者到另一國工作，有關國家可考慮簽訂雙邊協議，以防止濫用職權和欺詐行為……以在僱傭關係中保護工人」。亦即，在國與國之間洽簽社會安全協定是重要方向。

三、個別國家經驗

在上一章節回顧零工經濟的國際趨勢及主要政策發展方向後，為深入了解不同國家面對零工經濟議題之制度性回應，本研究選擇美國及德國，探討其近年相關制度或法案的推動狀況：前者對於應將零工經濟工作者歸類為受僱勞工或獨立承攬人，曾發生諸多爭議且至今尚未定案；後者則不採取二分法，而是在勞工及自營作業外，另創設「類勞工」制度，惟零工經濟工作者是否適用該制度仍存在疑義，以下將分別說明之。

(一)美國：受僱勞工與獨立承攬人的持續爭議

1. 確認僱傭關係的判準—ABC test

為保障勞工、分配侵權行為責任，美國在 20 世紀初期即將員工進行分類(龔昭如，2020)，惟政府並不會主動查核雇主對員工之分類是否正確，只有在員工提出申訴時，才會重行認定(許雲翔，2019)，因美國係普通法系國家，法院累積之判例就逐漸成為重要的法律原則。關於美國法院所發展出判定公司員工係受僱者或獨立承攬人之判斷標準，龔昭如(2020)綜整如下：

- (1) Control Test：須討論許多因素，以評估雇主對勞工之控制程度，尤其為「有權控制完成工作的方法及手段」。
- (2) Economic Realities Test：主要討論「勞工在經濟上是否依賴雇主，或為他人完成一定之業務」，並須檢視是否符合相關之 6 大要件。
- (3) Secondary Borello Factors：勞工須負提出表見證據，綜合探討雇主控制工作內容與細節之權力及其他相關因素等，共計 13 項因素，以證明雙方係屬僱傭關係。
- (4) ABC Test：雇主須負舉證責任，透過檢視員工符合以下 3 要件，以證明其為獨立承攬人：
 - A. 勞工在工作進行中不受雇主之控制或指示。
 - B. 勞工提供之勞務非完成雇主之主要業務，亦非在雇主之工作地點完成勞務。
 - C. 勞工通常從事獨立的貿易、工作、職務或業務。

上述各項判準中，ABC test 對近年零工工作者地位認定，產生較為深遠的影響。2018 年 4 月加州最高法院在 *Dynamex Operations West Inc.* 案件中，採用 ABC test，判定原告(*Dynamex* 的司機員工)之身分應為受僱勞工，而非雇主 *Dynamex* 所認定的獨立承攬人。這項判決的重要意義在於，加州最高法院以 ABC test 取代沿用多年的 Borello test，更有利於保護勞工，因為 ABC test 預設雙方是僱傭關係，雇主如欲主張員工係獨立承攬人，則須負擔舉證責任，證明員工符合 ABC test 的 3 要件；反之 Borello test 則假設雙方非僱傭關係，員工須具備勞工的相關特徵，且因判斷因素眾多，何者為重以及須滿足幾項因素才算僱傭關係，並無定見，各州法院及法官自由裁量權較大，更易使企業將員工視為獨立承攬人，因而 ABC test 之採用對勞工較為有利(高慧珠與劉梅君，2020)，其後，加州最高法院更於 2021 年 1 月再次裁定將 *Dynamex* 案中所確立的 ABC test 判斷模式，回溯適用到其他類似案件中(McCoy, 2021)。

2. AB5 法案、第 22 號公投提案及持續不斷之爭議

延續 2018 年的 *Dynamex* 案判決結果，加州議會進一步於 2019 年 9 月通過 AB5 法案(*Assembly Bill No.5*)，並經州長簽署，全名為「AB-5 勞工地位：

受僱者與獨立承攬人法案」(AB-5 Worker Status: Employees and Independent Contractors)，於 2020 年 1 月 1 日正式生效。在該法案規範下，原則上雇主須透過 ABC test 來認定員工是否為獨立承攬人(惟部分職業，如證券經紀交易商、投資顧問、保險代理人、房地產經紀人、醫療保健專業人員、商業漁民等，在確認僱傭關係時可適用 Borello test)，若不符合 ABC test 的 3 要件，則員工應被認定為勞工，享有勞工相關權利，包含公司須支付最低工資，提供休假、帶薪病假、醫療保險、失業保險和補償金等(龔昭如，2020)。

AB5 法案實施後，Uber 及 Lyft 等線上叫車平臺業者因仍將旗下司機歸類為獨立承攬人，而遭到檢察官提起訴訟，並由舊金山高等法院裁定其司機應為受僱勞工(高慧珠與劉梅君，2020)。雖然在出版娛樂業、運輸業及零工經濟相關業者的壓力下，加州州長於 2020 年 9 月再次簽署議會通過的 AB2257 法案(Assembly Bill No.2257)(Cole, 2020)，以擴大原本 AB5 法案中有關專業服務、B2B 業務、轉介機構等業別豁免適用 ABC test 之範圍，並將娛樂產業、個人表演藝術家，以及其他如競賽裁判、動物服務工作者等均納入豁免適用名單，並更清楚界定部分職類，然而線上叫車平臺的司機並未得到豁免(Sloan, 2020)，故 Uber、Lyft 及 DoorDash 等業者仍持續推動第 22 號提案(California Proposition 22, the App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative)交付公投，訴求將快遞公司及透過 APP 接案的司機界定為獨立承攬人(除非公司有明訂司機服務時數、強制司機承接特定載送服務，或限制司機為其他公司工作等情形)，不適用最低工資、加班、失業保險、及工作傷害等加州法律保障，但可獲得其他補償，如最低收入、醫療補助及汽車保險等，該提案最終於 2020 年 11 月 3 日進行公投，並以 58.63% 的支持比率通過²。

在第 22 號提案經公投通過後，持反對立場的服務業僱員國際工會(Service Employees International Union)及一些以 APP 接案的司機向法院提起訴訟，經加州 Alameda County 高等法院於 2021 年 8 月判定第 22 號提案違反加州憲法，因該提案限縮了立法者將零工司機納入加州勞工補償法之權力；惟經上訴後，加州上訴法院於 2023 年 3 月推翻 Alameda County 高等法院的判定，認為第 22 號提案的大部分內容並未違憲，惟其中有關限制零工工作者參加工會及集體協商權利之條款應屬無效，後續工會將可能再上訴至加州最高法院(Wiessner, 2023；Hussain, 2023)，故本案之未來發展尚待持續觀察。

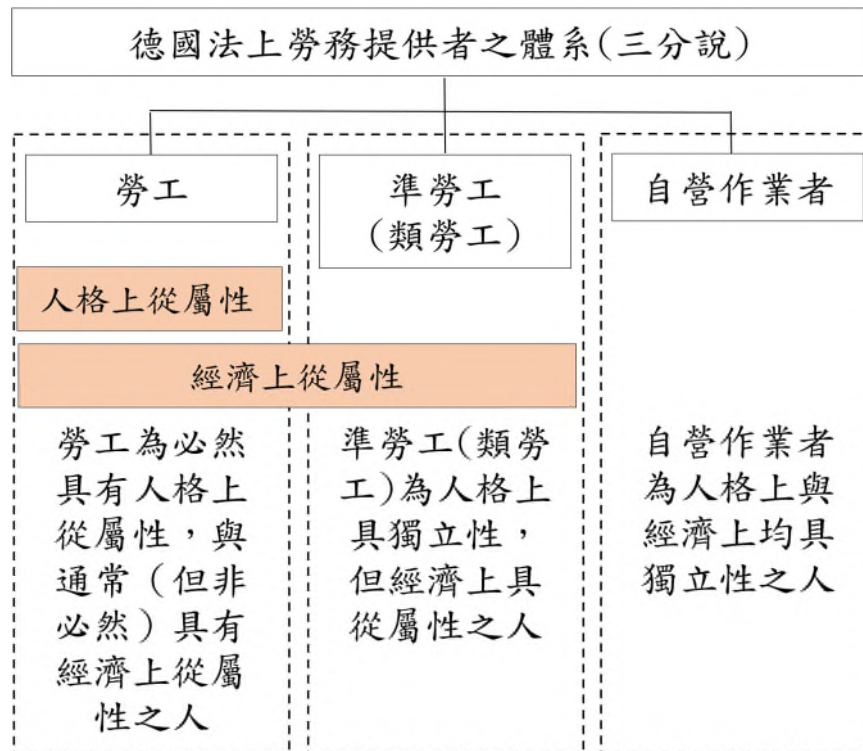
(二) 德國：另闢蹊徑的「類勞工」

² 引自 [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)#Support](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)#Support)。

1. 「勞工」、「自營作業者」與「類勞工」之區分

德國民法將勞務契約區分為「從屬性的勞動契約」及「自由的勞務契約」兩種類型(邱羽凡, 2021)。而有關「勞工」及「勞動契約」原本並無明確定義, 長久以來係依賴學說及司法實務, 一直到 2017 年才在民法新增之第 611a 條中, 明文規範勞動契約之定義, 主要係在「人格從屬性」下, 受他人指示, 提供他人所指定的勞務, 亦即「人格從屬性」係界定是否為勞工的重要判準, 其主要展現在工作之完成是否受到他方之指示所拘束(洪瑩容, 2021)。至於「自由的勞務契約」所對應到的「自營作業者」, 其勞動過程則不具備此種人格從屬性(邱羽凡, 2021)。在德國, 強制性社會保險僅適用於受僱勞工, 原則上自營作業者並未被納入社會保險, 但在相關法律規範下的「家內工作者(homeworkers)」、或在自己選擇的地方為他人工作, 且受單一客戶直接指揮者」、「自雇的藝術家及作家」以及「僅接受單一客戶訂單的『獨立自營作業者』(solo self-employed persons)」等 3 類自營作業者, 則可獲得強制性社會保險或年金保險之保障(Chesalina, 2018)。

除了前述的「勞工」與「自營作業者」, 德國法律體系另外創設一個「類勞工」範疇, 「類勞工」之特徵在於, 其幾乎不受他人監督指揮, 未被納入企業組織, 且可自行決定工作時間, 故不具備「人格從屬性」, 但其透過對契約相對人提供勞務換取收入以確保生存, 因而具備「經濟從屬性」(洪瑩容, 2021)(有關「勞工」、「自營作業者」及「類勞工」之區分詳參圖 3)。德國法律中關於「類勞工」之定義出現於「團體協約法」、「勞動法院法」、「休假法」、「勞動保護法」、「受僱人保護法」等勞動法律的個別條文中, 均以「經濟從屬性」為原則(李健鴻, 2019), 而其中「團體協約法」具體界定經濟從屬性的定義在於「原則上只受僱於 1 人, 或其所得總額之平均有高於一半領自某一特定人」, 亦即「類勞工」因在經濟上依賴特定對象, 故產生「社會保護必要性」(邱羽凡, 2021)。目前被德國法院認定為類勞工的個案, 包含稅務顧問所的會計師、客服中心員工、進修中心之講師、私立學校機構的講師、貨運司機、廣播電視工中的自由工作者、廣播收費員等(邱羽凡, 2021)。



資料來源：邱羽凡(2021)

圖 3 德國法上勞務提供者之體系(準勞工與勞工暨自營作業之關係)

2. 「類勞工」權益保障與零工經濟工作者之適用

個人被認定為「類勞工」後，依據德國民法法典規定可享有基本保障，亦即「任何契約當事人所為非法與不道德的協議，均屬無效」，包括牴觸誠信原則，或不合理地使他方處於劣勢地位等(陳威霖等，2022)。此外，在勞動權益部分，林佳和(2019)綜整德國法律體系中，針對「類勞工」之權益保障訂定相關規範者，有「聯邦休假法」(給予類勞工法定休養型每年4週特別休假請求權)、「勞動保護法」(類勞工有該法之完全適用)、「一般平等對待法」(明定保障類勞工，例如在懷孕時之解僱保護相關規定)、「照顧時間法」(有無可預見之照顧需求時，得請求免除工作之權利，最長至6個月，另「家庭照顧時間法」則明定準用「照顧時間法」之規定)、「聯邦資料保護法」(擴大該法所稱之勞工至類勞工範疇)、「企業年金法」(將適用對象擴大至類勞工)、「團體協約法」(容許協約當事人將類勞工納入適用範圍，但排除商業代理人)，以及「勞動法院法」(將類勞工及業主間之爭議納入勞動事件範圍)。

在零工經濟方面，因零工經濟工作者難以被歸類到自營作業者的任一類別，且其在勞動過程中經常受到數位平臺機構施加的實質控制，故德國社會自然開始討論零工經濟工作者是否為「虛假的自營作業者」(李健鴻，2019)，但關於零工經濟工作者是否適用「類勞工」，德國仍存在正反不同觀點，例如

德國聯邦政府勞動和社會部 2015 年公布之「工作 4.0 白皮書」，基本上以「眾包工作者非勞工，係自營作業者」為出發點，亦即認為零工經濟工作者係自營作業者，而不適用「類勞工」，這也是目前德國勞動法學界的多數說(李健鴻，2019；林佳和，2020)。而洪瑩容(2021)亦指出對平臺經濟工作者而言，有關經濟從屬性的要求(須收入 50%以上均來自同一平臺)，將造成其難以被認定為「類勞工」，因為從多個平臺接案乃是眾包工作者的常態，亦即德國雖有「類勞工」制度，但零工經濟工作者要適用該制度並不容易，仍無法解決其所面臨的勞動權益保障不足之問題。

然而在司法實務上，最近的發展是德國聯邦勞工法院在 2020 年打破以往的法律解釋，將一位靠 APP 執行客戶指令的檢貨員判定為受僱勞工，並於 2021 年判決一位送貨員有權要求平臺提供適當的工作裝備，此 2 項判決挑戰了過往將平臺工作者視為自營作業者的看法，雖然尚未能重新界定獨立自營作業者的適用範圍(Haipeter & Hoose, 2022)，但未來是否可能藉由其他訴訟個案的累積，逐漸改變社會對零工經濟工作者的身分定義，仍可持續觀察。

肆、我國零工經濟社會保障的相關課題

一、現行零工經濟工作者社會保障制度

由於零工經濟工作者進入門檻低，工作者及工作樣態相當多元，平台業者或勞務需求者通常傾向認為工作者的勞動身分為「自由工作者」，彼此之間的關係為「承攬」而非「僱傭」。自由工作者的身份，於我國勞動法規上通常被視為「自營作業者」。林俊甫(2019)以國際組織文獻與實務運作情形，根據工作者與平台之間的從屬性、工作者是否為兼職身份等，將零工經濟工作者區分為 3 種類型，說明如下：

- (一)自僱者³或獨立承攬人：部分工作者另有正職工作，透過平台尋求兼職機會，於兼職期間屬於自僱者或獨立承攬人，與平台關係從屬性低。
- (二)依賴性自僱者：與平台關係具有部分的從屬性，介於僱傭與承攬關係的灰色地帶。部分國家如德國、西班牙、義大利、加拿大，明確規範適用此類身分之主要與次要原則，以及相應的社會保障與勞動權益。
- (三)假性自僱者：工作者與平台間具有高度從屬性，實質上應屬僱傭關係。

³ 「自僱者」，依我國相關規定為「自營作業者」。

由於我國官方對於零工經濟尚未有明確定義或基礎調查，故不易將相關人員對應至上述特定類型。而目前我國對於一般國民之社會保障措施包含相關社會保險及職業退休金，僅有「就業保險」自僱者無法參加，能給予零工經濟工作者一定程度的保障。表 4 整理主要社會保障制度保障內容，以及受僱者與自僱者參加費用負擔，可看出若以受僱者身份參加社會保險或職業退休金制度，雇主須分擔保費、提撥勞工退休金，如以自僱者身份參加，則只能獲得部分政府補助，自僱者身分所需負擔成本更高。

國內部分研究顯示，有全職工作的零工經濟者，係仰賴正職雇主提供的勞動權益保障，但無全職工作的零工經濟工作者，往往缺乏對於社會保障的認識、或是不願自行負擔成本而不願投保(劉念琪等，2020；社團法人台灣數位平台經濟協會，2022)。

表 4 我國主要社會保障制度之保障內容及自僱者適用情形

制度	保障內容	保費/提撥費用負擔	
		受僱者	自僱者
勞工保險	生育給付、傷病給付、失能給付、老年給付、死亡給付	受僱者 20%、雇主 70%、政府 10%	•職業工會會員 60%、政府 40% •漁會甲類會員 20%、政府 80%
職業災害保險	生活津貼（職業疾病、身體障礙、職業訓練）、器具補助、看護補助、死亡補助	雇主 100%	•職業工會會員 60%、政府 40% •漁會甲類會員 20%、政府 80%
就業保險	失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼、育嬰留職停薪津貼、失業者健保費補助	受僱者 20%、雇主 70%、政府 10%	未開放自僱者參加
全民健康保險	一般醫療給付、預防保健給付	受僱者 30%、雇主 60%、政府 10%	自僱者 100%
國民年金保險	老年給付、死亡給付、生育給付、喪葬給付	一般被保險人自付 60%，政府 40%	
勞工退休金	退休給付，由雇主及受僱者提撥之個人帳戶	•雇主按月提繳每月工資 6% •勞工得自願提繳	自僱者得於每月工資 6%內自願提繳

資料來源：修改自林俊甫(2019)。

二、相關課題及挑戰

(一)勞動保障不足，需自行承擔就業風險

平台業者或勞務需求者通常將自己定位成「中介者」、「請求方」，迴避「雇主」的角色，工作者需自行承擔風險，一般勞工與雇主建立僱傭契約後，可獲得勞動權益保障，包含休假權益、職業災害、退休給付、失業給付等，但零工經濟工作者不僅得承擔工作過程的職災風險，也包含受傷或財產毀損(如外送員自備交通工具、駕駛自備汽車)時，必須自行負擔財務責任。

傳統勞工或工會組織經常透過集體動員的方式，向雇主施壓以爭取勞動權益，然而因零工經濟工作者的工作性質分散，且可能透過網路跨越國界、分散在世界各地，故工作者們難以集結獲得集體協商之機會，爭取權益便成了困難的任務(李健鴻，2018；焦興楷，2018)。

(二)零工經濟工作者輪廓不明，勞動模式尚待釐清

有關零工經濟工作者與平台業者／勞務需求者之間，是否為「僱傭關係」，是否受勞動權益保障，近年國內外皆有許多討論，但尚無明確具體的定義。由於零工經濟的勞務提供者通常以個人為單位，從事的工作類型、工作者樣態相當多元，目前官方的統計資料也較少單獨對此類工作者進行蒐集與分析。檢視主計總處每年辦理之「人力運用調查」，在近年的調查項目中有涉及非典型就業之相關統計，並將非典型工作者區分為「部分時間」、「臨時性或人力派遣」或「兩者兼具」等類型，其內涵與零工經濟工作者或有部分重疊，檢視相關數據，或許可窺見部分零工經濟工作者樣態。

依據 111 年 5 月人力運用調查統計結果顯示，非典型(部分時間、臨時性或人力派遣)工作者為 79.8 萬人，佔全體就業人數比率 7.0%，近 10 年佔全體就業者比率皆穩定維持在 6.8%至 7.1%之間。而從事非典型工作最主要原因為「職業特性」(指該項工作多具臨時、短期特質)(39.4%)，其次為「求學及受訓」(15.1%)、「偏好此類工作型態」(14.4%)；而非典型工作想改做全時、正式工作之比率則不到二成。

惟該調查與零工經濟工作者實際定義範圍並不相同，也難以直接對應，因此，未來需對此類勞動者進行資料蒐集、調查、統計及研究等，以加強對於零工經濟的瞭解，俾利政策評估及研議。

伍、結論與建議

零工經濟現象在國內外討論迄今，仍持續面臨許多挑戰，而零工經濟工作者的社會保障課題，從勞動及社會權之角度，也引發吾人對於「勞動者」及「工作價值」之重新省思。基此，本研究經檢視零工經濟之定義內涵，探討國際發展趨勢及美國、德國等主要國家經驗，並關注我國現況與課題，提出以下政策建議，期能作為未來政策規劃及實務推動之參考。

一、釐清勞務關係定位並強化工會力量

針對非典型受僱者之勞動保障，勞動部已於 2019 年 11 月公布「勞動契約認定指導原則」及「勞動契約從屬性檢核表」，以人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等因素作為勞動契約之判斷基準，惟應透過教育宣導強化業者、勞工對該指導原則之認知，並定期就所有認定案件進行整體分析檢討。

此外，雖因工作地點過於零星分散，使零工經濟工作者不易凝聚集體力量，政府部門應更積極協助此等工作人員成立工會或平台合作社，透過組織結社以強化資訊交流管道，進而累積集體談判協商能量。

二、擴大社會保障涵蓋範圍、降低非受僱者之保障差距

由於我國主要社會保障制度中，目前僅就業保險尚無法提供自僱者納保，而零工經濟工作者如不被認定為受僱者，則無法加入就業保險。因此，未來應積極研議將自僱者納入就業保險之涵蓋範圍，針對繳費與給付條件、就業與失業情形檢核、政府財務等內涵通盤研議，以使零工經濟工作者獲得更完善之保障。

此外，基於歐盟、ILO 等國際組織改革趨勢，多半支持將受僱者及自僱者(或非典型就業者)之社會保障差異縮小。因此，短期內可參考國外作法，如德國的藝術家社會保險、法國的自僱者失業津貼，針對具工作彈性及自由度、惟薪資水準較低者(如部分自由接案之藝術工作者、文字工作者)建立特殊之社會保障體系；至於長期而言，仍應從我國主要社會保險及退休金制度做整體考量，針對傷病、醫療、職災、生育、失業、失能、老年/退休等風險事故與相關給付，朝向不區分勞動型態、所有勞動者均享有同等保障之方向通盤研議，以實踐削減貧窮及不平等之社會保障精神。

三、強化平台業者之責任分攤

根據 ILO 等國際組織關於多方責任之倡議，建議應更明確界定平台業者、工作者、政府部門等多方架構下之僱傭關係責任(例如繳費與給付)，並藉以減緩政府財政壓力，並可研議要求平台業者應將其部分收益回饋至社會保障基金。並建議政府應提供誘因促進平台業者與民間保險業者合作，針對零工經濟工作者之較高風險事故(如職業災害、傷病等)開發相關商業保險方案，以補現行政府社會保障機制之不足。

四、增進技能發展及培訓

由於零工經濟下的工作型態多元化，也需要更多跨領域之技術或專業知能，因此，政府應觀察當前零工經濟所需之工作技能(如網路平台與多媒體應用、行銷技巧等)，投注資源強化教育端之課程訓練與產學合作，以及就業端之職業訓練、就業媒合等機制，甚至因應新就業型態之勞動力開發，以提供零工經濟工作者獲得培訓及技能提升之機會，增進其就業潛力。

五、建置基礎調查及數據收集

由於政府目前並無針對零工經濟進行調查統計，無法瞭解此等從業人員之就業狀況及可能影響，不利於長期之政策規劃研擬。因此，在短期方面，建議先由既有相關調查(如主計總處「人力運用調查」有關非典型就業面向)增加關於零工經濟工作者之相關問項；至於長期方面，則應建立零工經濟之基礎調查作業，定期蒐集有關工作內容、工作者特質、收入狀況、就業流動情形、社會保險及退休金涵蓋情形等方面之綜合數據資料，以利掌握零工經濟工作樣態及其社會保障之全貌，作為政策檢討修正之參據。

六、促進行政流程簡化

可參照相關國家之推動經驗，透過社會保障機關及稅務機關之合作，研議社會保險與稅收繳費機制之整合，例如近年極力推動政府服務數位化的愛沙尼亞，提供「企業家帳戶」作為所得稅、社會稅、強制性年金之統一繳費管道，而年金繳款則從該帳戶直接匯入社會保障管理部門，或如印尼藉由社會安全部門與財務部門合作，增進註冊及繳費機制之便利性，以擴大 Gojek 司機的職災、死亡給付之涵蓋範圍。

同時，在顧及隱私權及個人資料保護規範之前提下，可研議建立平台業者間

之資訊共享機制(如零工經濟工作者之工作歷史、實際收入、工作時間等)，以便於更精確計算相關社會保障之繳費與給付額度，以及在不同公司或雇主間轉換時之資訊即時銜接。

七、持續關注跨國工作者相關權益

鑒於零工經濟工作者時常在不同國家、不同地點工作，跨境流動情形日增，在我國目前尚無法與他國簽訂社會安全協定之情況下，或許可參考國際組織倡議方向，共商訂定不限於各母國法規、跨國適用之零工經濟工作者保障準則，或者學者 Enzo Weber 所建議之數位社會安全機制(Digital Social Security, DSS)，以社會安全帳戶方式提供具可攜性(portability)之帳戶，符合工作者在不同國家流動之酬勞、社會保障繳費與給付之相關需求，惟此方式牽涉甚廣，尚須透過跨國平台共同商討。

陸、參考文獻

1. Barnes, A., & Jones, S.(2022). 週休三日工時革命：掀起「四天工作制」全球風潮的企業主現身說法，如何實現工時縮短，但生產力、獲利、幸福感不減反增？（姚怡平譯）。采實文化。（原著出版於 2020 年）
2. Ravenelle, A.J.(2022). 接單人生：兼差、斜槓、自由工作，零工世代的職場樣貌與實況記錄（戴榕儀譯）。PCuSER 電腦人文化。（原著出版於 2019 年）
3. 王千豪（2023 年 4 月 14 日）。全台外送員突破 14 萬大關 朝野立委籲訂專法保障權益。自由時報，網址：
<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/4270856>。
4. 行政院主計總處（2022）。111 年 5 月人力運用調查統計結果。網址：
<https://ws.dgbas.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDYzL3JlbGZpbGUvMTA5ODAvMjMwMTc0Lzk0MDIzZDc5LWE2NDAtNDIzZS1iMmFjLTM4MjkwNTA4OTI1Yy5wZGY%3d&n=MTE5bm05Lq65Yqb6YGL55So6Kq%2f5p%2bl5paw6IGe56i%2fLnBkZg%3d%3d>。
5. 李健鴻（2018）。「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？—「零工經濟」下勞動者的就業風險分析，台灣勞工季刊，54，4-19。
6. 李健鴻（2019）。零工經濟的因應途徑：德國、義大利、西班牙的「中間類型勞動者」制度分析。台灣勞工季刊，59，14-27。
7. 李健鴻（2020）。零工經濟勞動關係發展趨勢。勞動及職業安全衛生研究季刊，28(4)，11-13。
8. 林佳和（2019）。勞動4.0、數位平台經濟模式與勞動關係認定—以眾包工作(Crowdworking)為例。科技部補助專題研究計畫成果報告期末報告。
9. 林佳和（2020）。勞動4.0與數位時代：結構變遷與新興發展。台灣勞工季刊，62，4-20。
10. 林俊甫（2019）。我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應。勞動部委託研究報告，2019 年 1 月。
11. 林昱樹（2022）。兩輪江湖的真相：你的美食正在路上，我的人生也在前進，為了更快達成夢想，外送員是我必須繞的路。任性出版。
12. 社團法人台灣數位平台經濟協會（2022）。數位媒合經濟白皮書。
13. 邱羽凡（2019）。假承攬，真僱傭？—平台餐飲外送員之勞動保護與「勞工身分」簡析。月旦法學教室，206，64-76。
14. 邱羽凡（2021）。自營作業之勞動保護與「準勞工」立法之初步分析—以德國法為參考。月旦法學雜誌，314，26-46。
15. 洪瑩容（2021）。從平台經濟之多元勞務提供模式談勞務提供者之法律地位與

- 勞動權益之保護。國立中正大學法學集刊，72，1-68。
- 16.高慧珠、劉梅君（2020）。數位浪潮下各國零工經濟勞動者保護機制轉變之啟示。台灣勞工季刊，63，59-74。
 - 17.張玉燕、卓奇勳、紀冠宇（2020）。零工經濟發展現況與挑戰，勞動及職業安全衛生研究季刊，28(4)，115-133。
 - 18.許雲翔（2019）。ILO倡議下美國管制零工經濟勞動市場的經驗與啟示。台灣勞工季刊，58，88-93。
 - 19.陳威霖、鄭津津、馬財專、劉士豪、辛昀皓（2022）。零工經濟下各國「類勞工」法制之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。
 - 20.陳麗萍、王素鸞（2022）。透過平台業者 APP 程式提供勞務之國內工作者工作態樣研究-以食品外送平台為例。勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
 - 21.焦興鎧（2019）。對平台或零工經濟勞動者之保障—美國之經驗，臺灣勞工季刊，53，36-47。
 - 22.葉卉軒（2023 年 2 月 10 日）。外送員人數三年爆增十萬 台灣就業市場生了什麼病？。經濟日報，網址：
<https://money.udn.com/money/story/10871/6964022>。
 - 23.廖婕妤（2022 年 12 月 28 日）。奇葩打工出爐！睡過頭幫致電老闆道歉、鋪地磚可賺 9 萬元。ETtoday 新聞雲，網址：
<https://finance.ettoday.net/news/2410952#ixzz8ALhGIOw0>。
 - 24.臺北市交通局（2023）。肇事統計資料-機車外送平台外送員事故資料。網址：<https://www.roadsafety.taipei/News.aspx?n=97C0A8DC21E85A73&sms=AD66145FED9AB5D0>。
 - 25.劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧（2020）。我國平臺經濟工作狀況之探索性研究，勞動及職業安全衛生研究季刊，28(4)，41-59。
 - 26.龔昭如（2020）。論外送平台相關法律問題之探討。司法新聲，135，70-97。
 - 27.Behrendt, C., Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work : Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41.
 - 28.Chesalina, Olga(2018). Access to Social Security for Digital Platform Workers in Germany and in Russia: a Comparative Study. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 7(1-2), 17-28.
 - 29.Cole, Aaron H.(2020, October 13). AB 2257 Enacts Significant Changes to AB 5 on Classification of Workers as Independent Contractors. Ogletree Deakins. From <https://ogletree.com/insights/ab-2257-enacts-significant-changes-to-ab-5-on-classification-of-workers-as-independent-contractors/>.

30. EC(2021). Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. From https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_6586.
31. EU(2017). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. From <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>.
32. Haipeter, Thomas & Fabian Hoose(2022). Don't Gig Up, Never! Country Update — Germany. Fondazione Giacomo Brondolini.
33. Heeks, Richard(2017). Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, Etc. Development Informatics Working Paper no. 71.
34. Hussain, Suhauna(2023, March 13). California Appeals Court Reverses Most of Ruling Deeming Prop. 22 Invalid. Los Angeles Times. From <https://www.latimes.com/business/story/2023-03-13/prop-22-upheld-california-appeals-court>.
35. ILO(2021). World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work.
36. ILO, ISSA & OECD(2023). Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy.
37. McCoy, Daniel J.(2021, January 20). California Supreme Court Rules Dynamex ABC Test is Retroactive. Fenwick & West LLP. From <https://www.fenwick.com/insights/publications/california-supreme-court-rules-dynamex-abc-test-is-retroactive>.
38. Sloan, Jeffrey S.(2020, September 8). Governor Newsom Signs AB 2257 Granting New and Expanded exemptions to California's Independent Contractor Law(AB 5). Workplace Legal. From <https://workplacelegalpc.com/governor-newsom-signs-ab-2257-granting-new-and-expanded-exemptions-to-californias-independent-contractor-law-ab-5/>.
39. Wiessner, Daniel(2023, March 14). California Court Upholds Treating App-Based Drivers as Contractors. Reuters. From <https://www.reuters.com/world/us/california-court-rules-drivers-can-be-contractors-win-uber-lyft-wsj-2023-03-13/>.